

EMN Suomen konferenssi

Moninaiset maahanmuuttajanaiset –

kuinka edistää maahanmuuttajanaisten työelämäosallisuutta?

Euroopan muuttoliikeverkoston Suomen yhteyspisteen järjestämässä konferenssissa pohdittiin syitä maahanmuuttajanaisten heikkoon työelämäosallisuuteen. Konferenssissa esiteltiin myös hankkeita, joilla on ollut myönteisiä vaikutuksia maahanmuuttajanaisten työllistymiseen niin kansallisesti kuin kansainvälisestikin. Tilaisuus järjestettiin konferenssikeskus Paasitornissa Helsingin Hakaniemessä 25. marraskuuta 2022 ja paikalle saapui satapäinen kuulijajoukko. Webinaarina konferenssia seurasi myös suurin piirtein sama määrä kiinnostuneita.

EMN:n Suomen johtaja **Rafael Bärlund** toivotti vieraat tervetulleiksi konferenssiin. Avaussanoissaan hän korosti maahanmuuttajanaisten hukattua potentiaalia työvoimapulasta kärsivillä suomalaisilla työmarkkinoilla. Työelämän ulkopuolelle jääminen ei kosketa vain nykyistä maahanmuuttajasukupolvea, vaan ongelmat ja ulkopuolisuus voivat kertautua seuraavillekin sukupolville. Bärlund kertoi myös, että konferenssi haluttiin toteuttaa kielitietoisesti sekä suomeksi että englanniksi. Vierasta kieltä saattoi seurata tulkkauksen avulla.

Työministeri Tuula Haatainen: yhteiskunnan asennemuutosta tarvitaan tukemaan valtiovallan toimia

Konferenssin avasi **työministeri Tuula Haatainen** toteamalla, että maahanmuuttajanaisten pääsy osaksi suomalaista työelämää on kotoutumisen keskeinen teema. **Kotoutuminen on monitahoinen ilmiö, johon ei riitä ainoastaan työllistyminen, mutta ansiotyön merkitys on suuri**, sillä työllä on hyvinvointia vahvistava vaikutus. Työn kautta syntyy sosiaalisia suhteita, kielitaito kehittyy, työllä on suora yhteys toimeentuloon ja työn kautta pääsee osaksi laajempaa yhteisöä ja yhteiskuntaa.

Ministeri Haatainen jatkoi kertomalla, että viime vuosina on kiinnitetty enenevässä määrin huomiota siihen, että **maahanmuuttajanaisten työllisyysaste on sekä maahanmuuttajamiehiä että Suomessa syntyneitä naisia alemmalla tasolla**. Asiassa on tapahtunut myönteistä kehitystä ja vuoden 2022 toisella neljänneksellä 65% Suomessa olevista maahanmuuttajanaيسista oli työelämässä – luku on ennätyskorkea. Maahanmuuttajanaisten työllisyys nousee maassa oltujen vuosien myötä, mutta myönteinen työllisyyskehitys on ministeri Haataisen mukaan liian verkkaista. Maahanmuuttajanaiset saavuttavat maahanmuuttajamiesten kanssa saman työllisyysasteen vasta 15 vuotta maahan saapumisen jälkeen, eivätkä silloinkaan suomalaisten naisten työllisyysastetta. Ministeri Haatainen korostaa, että tämän asian äärelle on pysähdyttävä.

Ministeri korosti, että maahanmuuttajanaisten joukko on moninainen. Ulkomailta Suomeen muuttaneet naiset ovat keskimäärin hyvin koulutettuja, mutta Suomeen muuttaa myös matalasti koulutettuja ja luku- ja kirjoitustaidottomia naisia. Suomeen tullaan esimerkiksi puolison mukana tai kansainvälistä suojelua hakevana. Lisäksi työelämän ulkopuolelle jäämisen syyt ovat moninaisia. Työllistymiseen

voivat vaikuttaa taustayhteiskunnan perheroolit, syrjintä tai kielitaitovaatimukset. Ministeri Haataisen mukaan on tärkeää ymmärtää moninaisuus ja erilaisten selittävien tekijöiden vaikutus, kun halutaan edistää maahanmuuttajanaisten työllisyyttä ja osallisuutta yhteiskunnassa. Ministeri jatkoi toteamalla, että maahanmuuttajanaisten työllistyminen on kohtalonkysymys kotoutumisen onnistumiselle sekä nyt että tulevaisuudessa, sillä työllisyys heijastuu myös tuleviin sukupolviin.

Ministeri Haatainen kertoi, että **sukupuolten tasa-arvon kysymyksiin on kiinnitetty erityistä huomiota Sanna Marinin hallitusohjelmassa ja kotoutumislain uudistustyössä**. Kotoutumislain uudistuksella pyritään vahvistamaan työvoiman ulkopuolella olevien maahanmuuttajien kotoutumista esimerkiksi lisäämällä kotona lapsia hoitaville vanhemmille suunnattujen kotoutumispalveluiden määrää ja tavoitettavuutta sekä mahdollistamalla kotoutumissuunnitelman voimassaoloajan pidentäminen enintään kahdella vuodella. Lisäksi ministeri Haatainen totesi, että hallitus on myös etsinyt keinoja Ukrainasta saapuneiden naisten työelämään pääsyn edistämiseksi.

Puheenvuoronsa loppuksi ministeri totesi, että maahanmuuttajanaisten paremmasta työllistymisestä hyötyvät kaikki. Mitä laajemmin maahanmuuttajanaiset otetaan osaksi yhteiskuntaa, sitä paremmin he kotoutuvat. Suomalaisen yhteiskunnan vastaanottokykyyn on kiinnitettävä huomiota, sillä se, että kaikki löytävät paikkansa yhteiskunnassa, koskettaa ministerin mukaan meitä kaikkia.

Tutkittua tietoa maahanmuuttajanaisten työelämäosallisuudesta

Keynote-puheenvuoro: Moninaiset maahanmuuttajanaiset suomalaisessa työelämässä, Tytti Steel, FT, dosentti, Helsingin yliopisto

Konferenssin Keynote-puheenvuoro kuultiin dosentti **Tytti Steeliltä**. Steelin pääviesti oli, että ulkomaalaistaustaisilla naisilla on paljon osaamista, jota suomalainen yhteiskunta ei hyödynnä. Tässä häviäjiä ovat paitsi maahanmuuttajanaiset ja erilaiset organisaatiot, mutta myös koko yhteiskunta. Steel havainnollisti maahanmuuttajataustaisten heikkoa työelämäosallisuutta työttömien ja työssäkäyvien määrillä sukupuolen ja syntyperän mukaan. Ulkomaalaistaustaisista naisista 54 % on työelämässä ja koko väestöstä naisten osuus työllisistä on 62 %. Huomionarvoista on se, että ulkomaalaistaustaisista naisista korkeakoulutettuja on 51 % ja koko väestön osalta korkeakoulutettujen naisten osuus on 47 %. Toisin sanoen, **edes koulutus ei edistä ulkomaalaistaustaisten työllistymistä verrattuna muihin ryhmiin**. Suomessa ei myöskään Steelin mukaan arvosteta ulkomaalaisia tutkintoja ja täydennyskoulutautuminen on tehty hankalaksi. Tämän lisäksi haasteeksi koetaan se, että ulkomaalaistaustaiset naiset eivät etene koulutustaan vastaaviin töihin Suomessa. Myös osa-aikatyötä tekevien määrä on ulkomaalaistaustaisissa naisissa huomattavasti korkeampi kuin muissa ryhmissä.

Sukupuoli- ja/tai seksuaalivähemmistöihin kuuluvat henkilöt kokevat myös moniperustaista syrjintää. Tällä Steel tarkoittaa sitä, että maahanmuuttajataustaiset kokevat syrjintää ja poissulkemista sekä sateenkaari- että maahanmuuttajayhteisöissä. Rasismilla ja syrjinnällä on Steelin mukaan pitkät perinteet Suomessa, jotka juontavat juurensa vahvaan käsitykseen yhtenäiskulttuurista yhteisinä juurina. Vähemmistöt, syrjintä ja rasismi ovat jääneet näkymättömiksi, koska on luotu kuvaa yhtenäisestä kansasta.

Maahanmuuttajanaisten työllistymistä on kuitenkin mahdollista edistää puuttamalla syrjintään. Steel kertoi Terveystieteiden ja hyvinvoinnin laitoksen ja Työterveyslaitoksen hankkeesta *Moninaisesti parempi*, jossa on löydetty keinoja työelämäosallisuuden vahvistamiseksi. Näihin keinoihin lukeutuu muun

muassa kielitietoinen työskentely, anonyymi rekrytointi, mentorointiohjelmat sekä erityisesti rasismien tunnistaminen ja tunnustaminen.

Maahanmuuttajanaisten kotoutuminen EMN-jäsenmaissa, Saskia Heilemann, EMN-vertailututkimuksen ohjausryhmän puheenjohtaja, EMN Itävalta

EMN-vertailututkimuksen ohjausryhmän puheenjohtaja **Saskia Heilemann** esitteli puheenvuorossaan päähavaintoja maahanmuuttajanaisten integraatiotutkimuksesta EMN:n jäsenmaissa. Aluksi Heilemann kertoi EMN-verkostosta ja sen toiminnasta. Tämän jälkeen hän esitteli EU-tason vertailuraporttia **Integration of Migrant Women, joka käsittelee kolmansista maista tulleiden naisten työelämäintegraatiota aikavälillä 2016-2020 ja koronavirusepidemian vaikutuksia työelämäosallisuuteen.**

Kolmansien maiden naiset tulevat Eurooppaan erinäisistä syistä: työ on esimerkiksi Puolassa tai Kroatiassa suurin oleskeluluvan myöntöperuste, Irlannissa opiskelu. Vertailtaessa koko EU:ta (ml. Norja), perhesyyt ovat kuitenkin yleisin ensimmäisen oleskeluluvan myöntöperuste naisten kohdalla.

Huomionarvoista on se, että **työttömyysluvat maahanmuuttajanaisten osalta ovat jatkuvasti korkeampia kuin maahanmuuttajamiesten, kun taas koulutukseen osallistumista mitattaessa maahanmuuttajanaiset menestyvät luvuissa miehiä paremmin.** Maahanmuuttajanaisten työllistymisen haasteina on nähty muun muassa seuraavia syitä: kielimuurit, naisten yleinen syrjintä työmarkkinoilla, perhesyyt, työelämäkokemuksen puutteet, työelämän kohtaanto-ongelmat, yli- ja alikoulutautuminen ja palkkaukseen liittyvä eriarvoisuus. **Koronan aikana maahanmuuttajanaisten työllisyys laski myös vahvemmin kuin miesten.** Yksi selitys tälle on, että maahanmuuttajanaiset työskentelivät usein aloilla, joihin pandemia vaikutti eniten.

Tutkimukseen kerättiin hyviä käytäntöjä ja kokemuksia eri EMN-jäsenmaista maahanmuuttajanaisten työelämäintegraatiosta. Heilemann nosti puheenvuorossaan erityisen onnistuneina hankkeina esille muun muassa Suomen *Womento* -mentorointihankkeen, Ruotsin *Equal entry* -työnvälityshankkeen, Itävallan *Competency check for women* -työelämäohjaushankkeen ja Liettuan *Multicultural Children's Day Care Centre* -hankkeen, jonka tuella maahanmuuttajanaiset pääsevät töihin samalla kun heidän lapsiaan hoidetaan.

Lopuksi Heilemann huomioi, että useat EMN-jäsenmaat keskittyvät maahanmuuttajien integroimiseen erityisesti työelämä- ja kansalaisosallisuuden osalta. Tosin nämä toimenpiteet kohdistuvat vain hyvin vähäisesti erityisesti maahanmuuttajanaيسille.

Onnistuneita hankkeita maahanmuuttajanaisten työllistämiseksi

Kokemuksia Norjasta: Jobbsjansen-projekti maahanmuuttajanaisten työllistymisen edistäjänä, Manzoor Qadeer Khan, Senior Adviser, Norjan kotoutumis- ja monimuotoisuusvirasto (IMDi)

Norjan kotoutumis- ja monimuotoisuusvirasto IMDi:n Senior Adviser Manzoor Qadeer Khan esitteli konferenssissa viraston Jobbsjansen-projektia. Projektin kautta Norjan kotoutumis- ja monimuotoisuusvirasto myöntää hakemuksesta rahoitusta kunnille, jotka tarjoavat työllistymistä edistäviä ohjelmia kohderyhmään kuuluville maahanmuuttajanaيسille. Vuoden 2022 alussa

Jobbsjansens-projektissa käynnissä oli 46 maahanmuuttajanaisten työllistymistä edistävää ohjelmaa 33 kunnassa, tavoittaen 1200 osallistujaa. Jobbsjansens-projektin kohderyhmänä ovat 18–55-vuotiaat työelämän ulkopuolella olevat maahanmuuttajanaiset, joiden toimeentulo riippuu heidän puolisostaan ja joilla ei vielä useankaan vuoden jälkeen ole kytköksiä Norjan työmarkkinoihin.

Jobbsjansens-projektissa toteutettavat työllistymistä edistävät ohjelmat kestävät kaksi vuotta, mutta tarvittaessa ohjelmaa on mahdollisuus pidentää jopa neljään vuoteen. Ohjelmaan osallistuminen on kokoaikaista ja osallistujat saavat taloudellista tukea koko ohjelman keston ajan. **Ohjelma räätälöidään yksilöllisesti jokaiselle osallistujalle.** Ohjelma pitää sisällään kielikoulutusta ja työelämäohjausta sekä jo aikaisessa vaiheessa alkavan työelämässä toteutettavan harjoittelun. Lisäksi ohjelmassa paneudutaan yksilöllisesti määriteltäviin toimiin työelämään siirtymiseen tarvittavien tietojen ja taitojen kartuttamiseksi. Myös ammatillisen koulutuksen aloittamiseen tai suorittamiseen tähtäviä toimia suunnitellaan. Ohjelman aikana on mahdollista työskennellä osa-aikaisesti.

Projektin tulokset ovat olleet erittäin hyviä, sillä **vuonna 2021 jopa 64 % ohjelman suorittaneista maahanmuuttajanaisista siirtyi työelämään ja 15 % opiskelemaan.** Erinomaisten tulosten edellytyksiksi Khan listasi yksilöllisten olosuhteiden kartoituksen, ohjelman yksilöllisen räätälöinnin, holistisen työskentelytavan, mahdollisuuden saada vaadittava koulutus ohjelman aikana, harjoittelujen aloittamisen aikaisessa vaiheessa sekä alakohtaiset kurssit. Khan korosti erityisesti sitä, **että monipuolisten ja joustavien koulutusmahdollisuuksien tulisi olla sisällytettynä kotoutumisohjelmiin** aina kielikoulutuksesta ja perusopetuksesta lähtien.

Jobbsjansens-projektin ja siihen liittyvien maahanmuuttajanaisten työllistymistä edistävien ohjelmien menestykseen vaikuttaa Khanin mukaan myös **resurssien kohdentaminen kahdelle taholle: vaikuttavuuden seurantaan ja työelämäyhteyksiin.** Osallistujiin otetaan aina yhteyttä vuoden kuluttua ohjelman päättymisestä. Ohjelmien tulee olla yhteydessä työelämän edustajiin harjoittelupaikkojen varmistamiseksi.

Jobbsjansens-projektista tekee Khanin mukaan erityisen se, että projektin kohderyhmää – työmarkkinoiden ulkopuolella olevia maahanmuuttajanaisia – ei priorisoida Norjassa minkään muun tahon toimesta. Kohderyhmän huomioon ottamalla voidaan vähentää yhteiskunnan eriarvoisuutta, edistää sukupuolten välistä tasa-arvoa, vaikuttaa tuleviin sukupolviin ja osallistuttaa maahanmuuttajanaisia osaksi yhteiskuntaa.

Lapsia kotona hoitaneiden maahanmuuttajavanhempien työllistyminen ja työllistymisen edistäminen, Emilia Virtanen, projektisuunnittelija, Perhevapailta työelämään -hanke

Projektisuunnittelija Emilia Virtanen esitteli valtakunnallista *Lapsia kotona hoitaneiden maahanmuuttajavanhempien työllistyminen ja työllistymisen edistäminen* -hanketta. Hanke on saanut jatkorahoitusta vuoteen 2023 saakka ja kohderyhmänä ovat perhevapaalla olevat tai lasta kotona hoitavat työikäiset vanhemmat (suomenkieliset ja muunkieliset). Hankkeella pyritään edistämään kulttuurimuutosta kohti perheystävällisempää työelämää ja luomaan käytänteitä sujuvampiin siirtymiin perhe- ja työelämän välillä sekä niiden yhteensovittamiseksi.

Hankkeelle on ollut tilausta, sillä **perhevapaalla oleva henkilö on työvoiman ulkopuolella** ja hän sijoittuu palvelutarpeissaan sote- ja työllisyyspalveluiden välimaastoon. Myös kotoutumispalveluihin

pääsy viivästyy lastenhankinnan vuoksi. Hankkeen asiakkaista noin 20 % on maahanmuuttajataustaisia.

Hanke tarjoaa työelämään palaaville valmennusta, joka koostuu sekä yksilöohjauksesta että ryhmäohjauksesta. Valmennus on maksutonta ja tarkoitettu perhevapaalla oleville tai lapsia kotona hoitaville vanhemmille. Valmennus ei myöskään sido mihinkään tai vaikuta henkilön saamiin tukiin. Mikäli asiakas ei puhu suomea tai ruotsia, voi valmennusta saada myös henkilön omalla kielellä tulkkauspalveluna. **Valmennus keskittyy työn, opiskelun ja yrittäjyyden sekä työ- ja perhe-elämän yhteensovittamisen ohjaukseen.** Valmennuksella pyritään löytämään myös henkilön omia vahvuuksia ja osaamisalueita ja neuvomaan konkreettisesti, miten Suomessa työnhakuprosessi etenee. Hankkeessa kerrotaan myös saatavilla työnteon mahdollistavista tukimuodoista.

Virtanen kertoi, että hankkeesta on tehty vaikuttavuustutkimusta, jonka tulokset julkaistaan vuoden 2023 lopulla. Tutkimuksessa kartoitettiin muun muassa maahanmuuttajataustaisten kokemuksia työelämään siirtymisen haasteista. **Valmennuksen aloittaneista 80 % koki kielitaidon puutteen hidastavan työelämään siirtymistä. Muita esteitä valmennettavat kokivat olevan muun muassa lastenhoidon haasteet, koettu puute ammattitaidossa tai sen todentamisessa tai puutteelliset työnhaun taidot suomalaisessa yhteiskunnassa.** Tutkimuksesta saadut tulokset valmennuksen hyödyistä ovat varsin myönteisiä: 88 % koki saaneensa apua omien vahvuuksien kartoittamisessa, 84 % koki saaneensa apua henkilökohtaisen urasuunnitelman tekemisessä sekä itsevarmuuden kehittämisessä. Asiakkaista myös 53 % sanoi valmennuksen jälkeen uskovansa omiin työllistymismahdollisuuksiinsa enemmän kuin ennen valmennusta.

Lopuksi Virtanen painotti vielä sitä, että palveluja tulisi kehittää asiakaslähtöisemmiksi: asiakas tulisi kyetä ohjaamaan suoraan oikean palvelun äärelle, eikä hänen tulisi joutua selvittämään itse tarjolla olevia palveluja.

Ukrainasta sotaa paenneiden tilanne Suomessa

Kyselytutkimuksen tuloksia, Arseniy Svynarenko, tutkija, Nuorisotutkimusseura ry.

Nuorisotutkimusseura ry:n tutkija Arseniy Svynarenko esitteli sotaa paenneiden ukrainalaisten tilannetta Suomessa selvittäneen kyselytutkimuksen tuloksia. Konferenssiajankohtana saatavien viimeisten tilastotietojen mukaan ukrainalaiset olivat jättäneet 44 303 tilapäisen suojelun hakemusta Suomessa (14.11.2022 mennessä). Hakijoista 65 % on ollut työikäisiä aikuisia ja hakijoista 63 % on ollut naisia. Joka toinen vastaaja kertoi asuvansa alaikäisten lasten kanssa.

Suomeen saapumisen syyt ovat olleet moninaisia, niistä kolme merkittävintä ovat kyselytutkimuksen mukaan olleet Suomen hyvä maine (51,10 %), Suomessa asuvat tuttavat tai sukulaiset (42,5 %) sekä työ- tai opiskelumahdollisuudet (17,7 %). 23 % tutkimukseen osallistuneista Suomessa olevista ukrainalaisista on ilmoittanut, että heillä on työpaikka Suomessa. Työllistymisaste on sama niin miehillä kuin naisilla ja työllistymisaste nousee tutkimuksen mukaan tasaisesti Suomessa vietetyn ajan myötä. **Merkittävimmäksi haasteeksi työllistymiselle on tutkimuksessa noussut riittävä kielitaito.** Lisäksi Svynarenko nosti esille, että kyselytutkimukseen osallistuneista **matalamman koulutustason omaavat ovat löytäneet töitä korkeasti koulutettuja helpommin, sillä korkea koulutustaso vaatii esimerkiksi tutkintojen tunnistamista ja laajempaa kielten osaamista.**

Tehty tutkimus osoittaa, että Suomessa olevat ukrainalaiset haluavat työllistyä – 73 % vastanneista on ilmoittanut kaipaavansa tietoa nimenomaan työllisyyspalveluista. Svnarenko kiitteli, että sisäministeriö, Maahanmuuttovirasto, TE-toimistot ja kunnat ovat kommunikoineet ukrainalaisten kanssa ukrainan kielellä myös internetissä ja sosiaalisessa mediassa huomattuaan näiden kanavien olleen tärkeimmät tietolähteet Suomessa oleville ukrainalaisille.

Puheenvuoronsa päätteeksi Svnarenko esitteli teemoja, joihin tulisi kohdistaa huomiota ja tutkimuksia tulevaisuudessa: korkeasti koulutettujen ukrainalaisten työelämämahdollisuudet, nuorten ukrainalaisten syrjinnän kokemukset kouluissa, ukrainalaisten kokema epävarmuus tulevasta esimerkiksi Ukrainaan paluun suhteen.

Kommenttipuheenvuoro: Anna Suchodolski, Helsingin kaupungin työllisyyspalvelut

Kun Arseniy Svnarenko oli esitellyt tutkimuksensa, projektisuunnittelija Anna Suchodolski Helsingin kaupungin työllisyyspalveluista käytti kommenttipuheenvuoron. Suchodolski kertoi järjestäneensä kuluneen vuoden aikana paljon webinaareja ja rekrytointitapahtumia ukrainalaisille. Tapahtumiin on kuulunut asiasisällön lisäksi myös tutustumista, kuulumisten vaihtoa ja keskustelua tavoitteista. **Uusien sosiaalisten ja ammatillisten verkostojen rakentaminen uudessa paikallisessa yhteisössä on tärkeää.** Ilman sosiaalisia verkostoja, perhettä ja ystäviä monet arkisetkin asiat voivat olla haastavia.

Suchodolski kertoi, että Ukrainasta saapuneiden naisten joukko on moninainen koulutuksen, työkokemuksen ja kielitaidon osalta. Lisäksi tilanteet ovat erilaisia sen suhteen, miten yksilöt punnitsevat kotimaahan palaamista ja siihen liittyviä turvallisuuskysymyksiä. Suchodolskin mukaan ennen työllistymisestä ja koulutuksesta huolehtimista on varmistettava, että perustarpeista kuten turvallisuudesta, elinolosuhteista ja lastenhoidosta on huolehdittu. Suchodolski kiteytti puheenvuoronsa toteamalla, että Suomeen on luotava pitkällä aikavälillä kestävä malli, jolla tukea ukrainalaisten kotoutumista Suomessa.

Kuinka edistää maahanmuuttajanaisten työelämäosallisuutta – paneelikeskustelu

Konferenssin kaksikielisessä paneelissa keskusteltiin siitä, miten maahanmuuttajanaisten työelämäosallisuutta voidaan vahvistaa. Paneelikeskusteluun osallistuivat vuoden pakolaisnainen 2021 ja *Osallisenä*-hankkeen hankesuunnittelija **Sara Al Husaini**, Espoon korkeakoulutettujen maahanmuuttajien osaamiskeskuksen projektipäällikkö ja Monika-Naiset liitto ry:n puheenjohtaja **Olga Silfver**, *Äidit mukana*-hankkeen projektipäällikkö **Minna Perokorpi-Sulin** sekä International Working Women of Finlandin vice chair **Lucia Vuillermin**. Paneelin moderoi juontaja ja konsultti **Kamilla Sultanova**. Kommenttipuheenvuoro kuultiin Elinkeinoelämän keskusliiton asiantuntijalta, **Mikko Räsäseltä**.

Keinoja maahanmuuttajanaisten työelämäosallisuuden vahvistamiseen?

Keskeisenä teemana paneelissa oli **pohtia keinoja maahanmuuttajanaisten työelämäosallisuuden vahvistamiseen ja kuulla esimerkkejä onnistuneista hankkeista aiheen ympäriltä**. Moderaattori

Sultanova johdatti panelistit päivän teemaan kysymällä, mitä yllätyksellistä nousi esiin tuoreesta EMN:n julkaisusta [Maahanmuuttajanaisten kotoutuminen - Suomen kansallinen raportti](#). Panelistit olivat melko yksimielisiä siitä, että raportti nosti esiin juuri niitä samoja maahanmuuttajanaisten työllistymisen esteitä ja haasteita, joita he työnsä kautta tuntevat. Toisaalta yllättäväksi koettiin se, että **työllistymisen haasteita on niin vähemmän koulutetuilla kuin useita kieliä puhuvilla korkeasti koulutetuilla maahanmuuttajanaيسilla**. Panelistit peräänkuuluttivat yleistä asennemuutosta ja rasmin ja diskriminaation rehellistä nimeämistä, jotta maahanmuuttajien työelämäosallisuuteen voidaan aidosti vaikuttaa.

Toinen panelisteille osoitettu kysymys käsitteli sitä, **miten maahanmuuttajanaisten työllistymistä voidaan parantaa**. Olga Silfverin kokemuksen mukaan maahanmuuttajanaiset vähättelevät omaa osaamistaan, eivätkä osaa sitä kunnolla tunnistaa. Osaamisen tunnistaminen olisikin ensimmäinen askel kohti työelämää. Sara Al Husaini korosti sitä, että maahanmuuttajanaiset ovat moninainen ryhmä, mutta kaikilla hänen kokemuksensa mukaan on sama päämäärä: tulla kuulluksi. Tähän tarvitaan kannustusta, mahdollisuuksia ja maahanmuuttajanaisten näkemistä myös toimijoina eikä vain avunsaannin kohteina.

Hankkeista työkaluja polulle työelämään

Laadukkailla hankkeilla on myös iso työllistävä ja kannustava vaikutus. Paneelissa keskusteltiin siitä, miten erityisesti panelistien omat projektit edistävät naisten työelämäosallisuutta. Minna Perokorpi-Sulinin edustamassa *Äidit mukana* -hankkeessa maahanmuuttajaäidit opiskelevat yhdessä lapsensa kanssa suomen kieltä ja matematiikan perusteita kouluissa. Hanke on onnistunut luomaan mallin, jonka avulla on saatu myönteisiä tuloksia maahanmuuttajaäitien työelämäosallisuuden vahvistamisesta. Ajatuksena on myös kartoittaa maahanmuuttajanaisten osaamista ja naiset pääsevät heti konkreettisesti työelämään kolmen kuukauden työkokeilun kautta. Koulu toimii ikään kuin neutraalina ”alustana” sellaisillekin maahanmuuttajaäideille, joiden olisi esimerkiksi sosiaalisen kontrollin vuoksi vaikea muutoin päästä kotoa opiskelemaan tai töihin. Korkeakoulutettujen naisten työllistymisen esteenä Lucia Vuillermin näkee informaation puutteen erityisesti pidemmälle koulutettujen maahanmuuttajanaisten kohdalla. Tähän tarpeeseen onkin syntynyt vastaamaan järjestö *International Working Women of Finland*, jonka tarkoituksena on auttaa maahanmuuttajanaisia työllistymisen polulla ja verkostoitumaan. Myös muut panelistit näkivät **verkostoitumisen avaintekijäksi kohti työelämäosallisuuden vahvistamista**.

Sara Al Husaini kertoi, että *Osallisena*-hankkeen tavoitteena on vahvistaa paitsi työelämäosallisuutta, myös osallisuutta laajemminkin. Hanke auttaa maahanmuuttajanaisia näkemään myös omien henkilökohtaisten haaveiden tärkeyden ja oikeutuksen. Perokorpi-Sulin jatkoi samasta aiheesta: maahanmuuttajanaisten omilla mielenkiinnonkohteilla on ja tulee olla merkitystä esimerkiksi työuraa suunniteltaessa. Perokorpi-Sulin kokee, että maahanmuuttajanaisten tulisi tähdätä ns. moniosaajuuteen, jolla hän tarkoittaa sitä, että merkittävämpää olisi suorittaa erilaisia kursseja eri aloilta kuin välttämättä yhtä tiettyyn ammattiin tähtäävää tutkintoa.

Silfver on omassa työssään huomannut maahanmuuttajanaisten työllistymistä vaikeuttavan se, ettei harjoittelu- ja oppisopimusmahdollisuuksia ole mahdollista saada heti kotoutumisvaiheessa. Tarvittava kielitaito kehittyisi erityisesti työelämässä. Hän pitää myös haasteellisena sitä, että Suomessa tiettyjen säädeltyjen ammattien tunnustautumiskäytännöt ovat turhan raskaat ja työvoimapulasta kärsivät alat eivät saa lisäkäsia, vaikka osaamista olisi. Vuillermin taas näkee asenteiden vaikuttavan maahanmuuttajien työllistymiseen: korkeasti koulutettuja maahanmuuttajanaisia ei uskalleta työllistää pieniin ja keskisuuriin yrityksiin. Heikko tai puuttuva suomen kielen osaaminen koetaan esteeksi, vaikka yritysten kansainvälinen henkilöstö voisi olla myös maine-etu yritykselle.

Tasa-arvokysymykset puhuttivat

Lopuksi yleisölle annettiin mahdollisuus kysymyksiin ja kommentteihin. Tasa-arvoon liittyvät näkökulmat herättivät keskustelua. Huomioitiin, että maahanmuuttajien keskuudessa tulisi käydä laajemmin keskustelua suomalaisen yhteiskunnan rakenteista ja tasa-arvosta, koska koko perheen tukea tarvitaan maahanmuuttajanaisten työelämäosallisuuden vahvistamisessa. Naisen rooli tulisi potentiaalisesti nähdä muunakin kuin perheen äitinä. Toisaalta myös toimivilla rakenteilla on merkittävä vaikutus maahanmuuttajien työllistymisessä. Tuloksia ei voida saada aikaan merkittävässä määrin ilman toimivaa poikkihallinnollisuutta ja hanketoimijoiden vahvempaa verkostoitumista. Järjestökentällä toiminannan jatkuvuuden takaamiseksi tarvittaisiin myös hankerahoituspäätösten aikaistamista, jotta varmuus hyvien hankkeiden jatkumisesta voitaisiin turvata.

Kommenttipuheenvuoro: Mikko Räsänen, asiantuntija, Elinkeinoelämän keskusliitto

Mikko Räsänen käytti kommenttipuheenvuoron työnantajapuolen edustajana paneelin jälkeen. **Hän totesi, että käsitys Suomesta tasa-arvon mallimaana voidaan osittain haastaa.** Räsänen nosti esille puheenvuorossaan myös kansainvälisten osaajien palkkaamisen kynnyksen madaltamisen, osaamisen tunnistamisen, työmarkkinoiden segregaatoin sekä pienten ja keskisuurten yritysten merkityksen työllistäjinä. **Haastavaa maahanmuuttajien työllistymisen kannalta Suomessa on myös se, että työmarkkinoille pääsy vaatii usein henkilökohtaisia verkostoja,** eikä suuri osa työpaikoista ole julkisessa haussa.

Keskustelua Räsänen mukaan tulisi käydä siitä, miten mataloittaa kansainvälisten osaajien palkkaamisen kynnystä muillakin keinoin kuin palkkaamalla kansainvälisiä opiskelijoita kesätöihin tai harjoitteluun. Osaamisen tunnistaminen ja osaamisen näkyväksi tekeminen on keskeisessä asemassa. Myös pienten ja keskisuurten yritysten merkitys työllistäjinä tulisi ottaa huomioon, sillä nämä yritykset työllistävät Suomessa suuren määrän ihmisiä. Yrityksissä kaivataan kuitenkin tukea uskallukseen palkata ensimmäisiä kansainvälisiä osaajia. Työmarkkinoiden segregaatioon liittyen yllättäväksi Räsänen koki sen, kuinka vahvasti naisvaltaisilla aloilla korostuu kielitaitovaatimukset.

Mietteitä päivästä, Varpu Taarna työ- ja elinkeinoministeriöstä

Konferenssin päätteeksi erityisasiantuntija Varpu Taarna työ- ja elinkeinoministeriön kotoutumisen osaamiskeskuksesta kertoi mietteitään päivästä. Taarna kiitti onnistuneesta ja innostavasta konferenssipäivästä, jonka aikana nousi esiin konkreettisia ratkaisuehdotuksia. Konferenssissa keskusteltiin myös monitahoisesti eri toimijoiden näkökulmista. Maahanmuuttajanaisten työllisyyden vahvistaminen on tärkeä aihe, sillä se vahvistaa tasa-arvoa, hyvinvointia ja osallisuuden tunnetta. Lisäksi maahanmuuttajanaisten työllisyys kaventaa sosiaalista eriarvoisuutta, ja asian merkitystä korostaa se, että työllisyyden vaikutukset kantautuvat seuraavalle sukupolvelle.

Taarna totesi, että **päivän anti on vastannut tarpeeseen saada tutkittua tietoa aiheesta yhdistettynä käytännön näkemykseen.** Jotta maahanmuuttajanaisten työllistymistä voidaan edistää, tarvitaan **verkostoitumista ja yhteistyötä eri toimijoiden kesken.** Myös **yhteiskunnan tulee olla vastaanottavainen** ja esimerkiksi syrjinnän ja rasismien torjuntaan on kiinnitettävä riittävästi huomiota.



Euroopan unionin
rahoittama

Työministeri Haatainen totesi konferenssin aluksi, että maahanmuuttajanaiset ovat moninainen ryhmä ja tähän myös Taarna kiteytti päivän: tarjolla olevien työllistämistä edistävien palveluiden tulisi vastaavasti olla moninaisia ja yksilöllisesti kohdennettavissa.

Rafael Bärlund lausui konferenssin päätössanat ja kiitti esiintyjiä ja laajaa kuulijajoukkoa.